



Vol.85

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★調整給は任意的恩恵的給付？

今回のニュースレターは、降格・降給の際に設定された調整給について、任意的恩恵的給付であり、不支給について労働者の同意は不要とされた裁判例（東京地裁 R3. 1. 20 判決）をご紹介します。

不支給とすることに労働者の同意は不要との結論は妥当だと思いますが、調整給が賃金ではなく任意的恩恵的給付とされた点に違和感がありました。普段考えたことがなかった論点であり、興味深かったので今回この判決をとりあげました。

1. 事案の概要

本件は、被告の労働者である原告が、特別手当（調整給）月額 10 万円を不支給とすることは同意のない無効な賃金減額であると主張し、賃金請求権に基づき賃金の支払い等を請求した事案です。

平成 22 年 7 月 13 日、原告は被告との間で勤務開始日を同年 8 月 1 日として労働契約を締結しました。給与は年額 800 万円でした。

平成 23 年 12 月 22 日、被告は原告に対し、平成 24 年 9 月 3 日以降は、職位を下げ、給与を年額 720 万円とする旨通知し、降格・降給を予告しました。

給与年額 720 万円の内訳は、基本給 435 万円（月額 36 万 2500 円）、専門職固定残業手当 165 万円（月額 13 万 7500 円）、調整給 120 万円（月額 10 万円。降格による減額分を配慮し平成 24 年度限りの特別手当として支給）でした。

平成 24 年 9 月、降格・降給を行いました。

平成 25 年 8 月 29 日、被告は同月末日限りで原告を解雇しました。

原告は降格・解雇の無効等を主張して訴訟を提起し、東京地方裁判所は、平成 28 年 8 月 19 日、解雇無効と判断し、降格については有効と判断し、降格後の賃金（月額 60 万円）の限度で賃金支払請求を認容しました。平成 30 年 1 月 16 日判決は確定しました。

その後原告は復職することになり、平成 30 年 6 月 11 日頃、被告は原告に対し、復職後の処遇について、給与年額 720 万円（月額 60 万円）、給与の内訳＝基本給 435 万円（月額 36 万 2500 円）、専門職固定残業手当 165 万円（月額 13 万 7500 円）、特別手当 120 万円（月額 10 万円。ただし特別手当は、平成 24 年度限り支給するものであったことから、令和元年 12 月をもって終了し、以後支給は行わない）と通知しました。

会社が令和 2 年 1 月以降特別手当を支給しなかったため、原告は本件訴えを提起しました。

2. 本件の争点・当事者の主張

本件の争点は特別手当（調整給）の性質です。

原告は、特別手当は基本給等と並び年俸額を構成する一部として支給される賃金であるから、これを廃止することは原告の同意がない限り根拠がなく無効であ

ると主張しました。

被告は、特別手当は、原告の降格に伴う給与の減額に対する暫定的な不利益緩和措置としての調整給であるから、原告の同意なく支給を停止することができるかと主張しました。

3. 裁判所の判断

裁判所は、支給の有無が使用者の裁量に委ねられている任意的恩恵的給付については、労働の対償たる賃金には該当せず、これを不支給とすることにつき、労働者の同意等を要しないと、本件特別手当の性質については以下のとおり、任意的恩恵的給付に当たるとしました。

すなわち、被告は、本件降格・降給を行うにあたり、原告に対し通知書を交付し、給与年額 720 万円、基本給、専門職固定残業手当のほか、調整給（特別手当）として降格による減額分を配慮し、平成 24 年度限り年額 120 万円を支給する旨通知しており、被告の就業規則には調整給（特別手当）の定めがないことを踏まえると、平成 24 年当時において、本件特別手当は労働の対償ではなく、本件降格による不利益を緩和するための調整給として支払われた任意的恩恵的給付であったことは明らかであり、令和 2 年 1 月までの間にその性質が変更されたと認められる事情は存在しないから、本件特別手当は任意的恩恵的給付にすぎず、これを不支給とすることにつき、労働者の同意等を要しないというべきであるとししました。

4. コメント

この判決を見たとき、直感的に調整給は賃金では？と思いました。

調整給の廃止の経過については、平成 24 年度限りの支給とされていたものの、おそらく解雇無効等の前訴の影響もありそのまま支給されており、前訴も終わり原告が復職することになった時点でいきなり廃止することはできなかったもので、令和元年 12 月をもって廃止することにしたのだと思われます。もともと暫定的な支給であり、労働者の同意なく不支給とすることができるとの結論は妥当だと思います。そのための理論構成としては、調整給を賃金としつつ、暫定的な支給であったから不支給について労働者の同意は不要という構成も考えられると思います。しかしながら、就業規則・労働契約書等に調整給の定めはなく、原告が降格・降給を争っていたことから、調整給支給について黙示の合意を認定することも難しく、賃金との構成が難しかったのかもかもしれません。

就業規則の不利益変更における不利益緩和措置としての調整給は付則等を含め就業規則に定められることが多いでしょうし、降格・降給の際の不利益緩和措置としての調整給は降格・降給の有効性の中で判断され、それが有効とされればその後調整給が不支給となっても、そのこと自体が争われることは少ないと思いますので、本件は珍しいケースだと思います。私も考えたことがありませんでした。なお、任意的恩恵的給付ですと割増賃金計算の基礎賃金に入れる必要がないということになり、その点は妥当性に問題があるように思いました。